



成長戦略の着実な実行に向けた提言
-官民がオーナーシップを発揮し、長期的にコミットを-

2022年8月3日

公益社団法人 経済同友会

目次

提言にあたって.....	1
1.「新しい資本主義実現会議」を核とした責任・意思決定構造の明確化を.....	2
(1)司令塔機能の発揮.....	2
(2)内閣官房及び内閣府に林立する会議体の再編・統合.....	4
(3)第三者による評価の活用.....	5
(4)法的拘束力の確保.....	5
2.成長戦略のPDCAを機能させる人材マネジメントを.....	5
(1)有為な人材の配置.....	6
(2)全体最適な職務行動を促す評価・処遇の実施.....	6
3.最重要アジェンダの実行に不可欠な民間の知見やノウハウのさらなる活用を.....	8
(1)民間出身会議メンバーの役割の明確な規定.....	9
(2)最重要アジェンダに関する官民の円滑な人材移動の促進.....	11
(3)経済同友会としての”Do”.....	12
成長戦略評価・実行委員会 委員名簿.....	13

提言にあたって

- 経済同友会は、本年4月に本テーマにかかわる中間提言¹を公表し、成長戦略が十分な成果を出すことができなかつた要因や解決の方向性に関する仮説を提示し、実効性ある成長戦略の策定やその着実な実行に向けて解決の方向性を示した。その後、当会の「成長戦略評価・実行委員会」において、引き続き有識者や官僚へのヒアリングや意見交換を重ね、解決策の具体化やその妥当性の検証を実施してきた。
- 政府が本年6月に閣議決定した「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（以下、「実行計画」）では、日本経済を再び成長軌道に乗せるための計画的な重点投資分野として、「人への投資」「科学技術・イノベーションへの投資」「スタートアップへの投資」「GX及びDXへの投資」——の4本柱が提示された。また、今後は新しい資本主義の実現に向けて、新たな官民連携のもとで施策を実行していくとともに、実行状況を毎年度フォローアップし、PDCAを回していくことが掲げられている。
- 足元では、ドル円相場が歴史的な円安水準に達し、エネルギー・食料価格が加速度的に上昇するなか、国民生活に悪影響が出ている。こうした足元の経済情勢への対応に留まらず、日本経済が持続的な成長を果たすには、先述の重点投資分野の4本柱のように、省庁単位の各領域には収まりきらない分野横断型の最重要アジェンダについて、官民がオーナーシップを発揮して長期にコミットし、日本経済の競争力を強化していく必要がある。また、第26回参議院議員通常選挙を経て安定政権が発足し、最重要アジェンダに腰を据えて取り組む環境が整った。この機を捉え、最重要アジェンダの確実な実行に繋げるため、企業経営者の視点で以下の3点について提言を行う。
 - 明確な責任・意思決定構造の構築
 - PDCAを機能させる人材マネジメントの実施
 - 民間の知見やノウハウのさらなる活用
- 他方、今般閣議決定された「実行計画」は次年度に改訂が行われることから、PDCAを適切に機能させるため、本提言とは別に、戦略そのものの十分性を検証し、その改良案も今後提示していく。加えて、上記のような政府への提言活動だけでなく、経営者個人として自ら実践し、本提言内容の実現にコミットすることをここに示す。

¹ 経済同友会『実効性ある成長戦略の策定と着実な実行に向けた問題提起（中間提言）』（2022年4月19日公表）

<https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2022/220419a.html>

1.「新しい資本主義実現会議」を核とした責任・意思決定構造の明確化を

*** 内閣総理大臣、内閣官房長官、新しい資本主義担当大臣、
内閣官房副長官(新しい資本主義実現本部事務局長)への提言**

- 今般策定された「実行計画」における「新しい資本主義に向けた計画的な重点投資」の4本柱（「人への投資」「科学技術・イノベーションへの投資」「スタートアップへの投資」「GX及びDXへの投資」）は、長期的に取り組むべき、かつ難易度の高い、分野横断型の最重要アジェンダである。これらを確実に実行するためには、新しい資本主義実現会議を核とした責任・意思決定構造の明確化が不可欠である。
- 民間企業に置き換えてみると、新しい資本主義実現会議の議長である内閣総理大臣はグループCEOであり、新しい資本主義担当大臣はCEO直下の成長戦略プロジェクト担当COOである。COOとともに成長戦略の実行責任を担う各省の大臣は事業会社の社長に相当する。また、COOの下で最重要アジェンダのKGIや各施策のKPIの設計、モニタリングを担うのが経営企画室であり、新しい資本主義実現本部事務局に相当する。民間企業であれば、このように役割とレポートラインが明確に位置づけられ、個々のミッション達成が全体のミッション達成と紐づいている。
- 新しい資本主義実現会議の議長として、内閣総理大臣はリーダーシップを発揮し、骨太でインパクトの大きなアジェンダに絞り込み、あらゆる資源を集中させることを明確にすべきである。その方針こそが官僚の働き方改革の第一歩であり、現場の生産性向上にも繋がる。また、新しい資本主義担当大臣は全体の進捗管理の責任者として、目標が未達成である要因分析を行うのではなく、現場の活力や創意工夫を引き出すサポートに徹する必要がある。

(1)司令塔機能の発揮

（「令和5年度人事管理運営方針」（内閣総理大臣決定）や新しい資本主義実現本部決定により、実行可能）

- 「実行計画」に基づき、確実に実行し、十分な成果を上げるためには、PDCA²を適切にかつ迅速に回していかなければならない。その観点から以下のような運用を行い、司令塔機能をこれまで以上に発揮する必要がある。
 - 新しい資本主義実現会議の下に、4つの最重要アジェンダについて具体策を検討するそれぞれの会議体や担当大臣を設置。

² 経済同友会『実効性ある成長戦略の策定と着実な実行に向けた問題提起(中間提言)』(2022年4月19日公表)において、成長戦略のPDCAをめぐる問題点を指摘。

- すでに「GX 実行会議」が開催され、「GX 実行推進担当大臣」が設置されているが、「人への投資」等の最重要アジェンダに関しても同様の取組みを進めていく必要がある。
- 新しい資本主義実現会議の民間出身会議メンバーの中から、議長（内閣総理大臣）が最重要アジェンダの担当主査を選任。
- 最重要アジェンダに関する各施策について、実行面の責任者や担当部局を明確化。
- 最重要アジェンダの実現による社会的インパクト³を KGI として、モニタリングすべき先行指標を KPI として設定⁴するとともに、当事者の人事評価と結びつけることでコミットメントを確保。
- 新しい資本主義実現会議の下に、新しい資本主義担当大臣と民間出身会議メンバーらで構成される「進捗モニタリング会合」（仮称）を設置。同会合は KGI や KPI の設定、進捗管理、客観的な評価・分析を行い、それに基づく改善策を新しい資本主義実現会議に報告。
- 第2次安倍政権では2014年10月から2016年4月にかけて、内閣官房日本経済再生本部の下に設置された産業競争力会議実行実現点検会合において、KPI の進捗状況や施策の実行状況に関する定期的な点検を実施していたが、その後の未来投資会議や成長戦略会議では同様の場が設けられず、Check & Action が形骸化している。
- また、「進捗モニタリング会合」（仮称）が機能する基盤として、政策評価制度や行政事業レビュー、EBPM といった既存の政策形成・評価に関する各種制度が一体的に運用されていく必要がある。

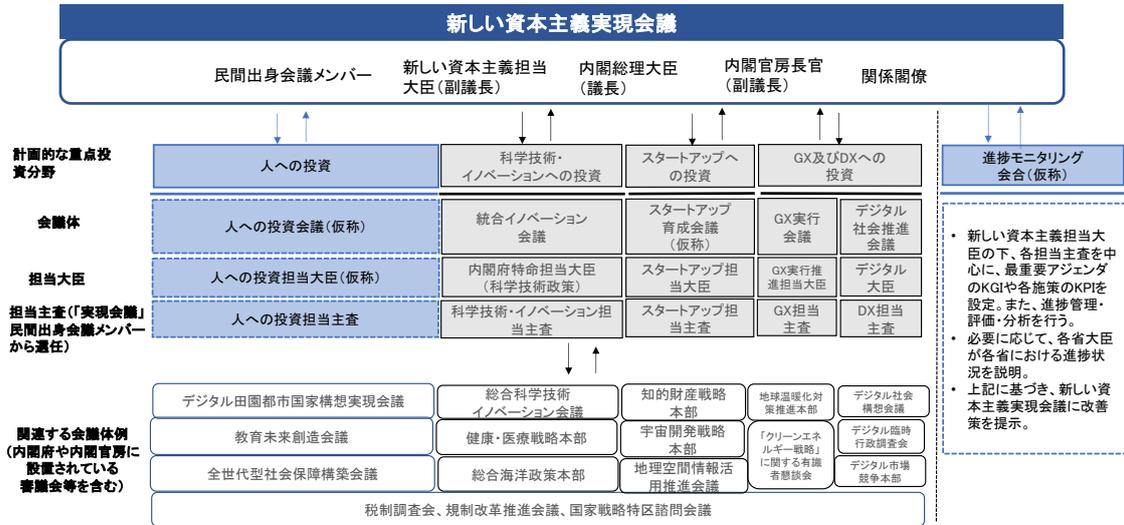
<参照箇所>

- P.4 図1「新しい資本主義実現会議」を核とした責任・意思決定構造や関連する会議体のイメージ
- P.6 2. 成長戦略の PDCA を機能させる人材マネジメントを
(2) 全体最適な職務行動を促す評価・処遇の実施
- P.9 3. 最重要アジェンダの実行に不可欠な民間の知見やノウハウのさらなる活用を
(1) 民間出身会議メンバーの役割の明確な規定

³ 内閣府『社会的インパクト評価に関する調査研究』（2016年）によると、「社会的インパクト」とは「短期、長期の変化を含め、当該事業や活動の結果として生じた社会的、環境的なアウトカム」を指す。

⁴ 金子寿太郎『EU ルールメイカーとしての復権』（日本経済新聞出版、2021年）によると、欧州のグリーンディールにおけるサステナブルファイナンス政策に関して、欧州委員会は「サステナブルファイナンス行動計画」（2018年策定）に基づき、産業界や学術界の有識者等で構成される専門家グループ TEG（Technical Expert Group）を2018年6月に設置。TEGは低炭素指数等に関する透明性や信頼性の高い作成方法を構築し、低炭素に関するベンチマークを設定する役割を担い、気候変動等に関心が高い投資家の長期資金のEUの資本市場への呼び込みを加速させているという。

(図1)「新しい資本主義実現会議」を核とした責任・意思決定構造や関連する会議体のイメージ



(出所) 経済同友会事務局作成

(2)内閣官房及び内閣府に林立する会議体の再編・統合

(法的な設置根拠を伴う会議体は内閣府設置法や各種基本法の法改正が必要)

- 先述のように「最重要アジェンダに関する各施策について、実行面の責任者や担当部局を明確化」とするとともに、内閣官房及び内閣府に林立する会議体の再編・統合を行い、分散する予算を最重要アジェンダに集中させる必要がある。
 - 様々な政策課題が内閣官房や内閣府で処理されるケースが増え、かえって肥大化や非効率化を招いたことを受け、内閣が取り組もうとする政策課題に、より機動的に対応し、重要政策に関する司令塔機能など本来の役割を十分発揮できる体制を整備するため、2015年4月には「内閣の重要政策に関する総合調整等に関する機能の強化のための国家行政組織法等の一部を改正する法律」が成立した。しかしながら、内閣官房から内閣府に、あるいは内閣府から各省に移管されたのは知的財産戦略や総合海洋政策、宇宙開発戦略、自殺対策等、一部の事務に留まっている。
- 会議体の再編・統合にあたっては、閣議決定や各本部決定等を通じてそれぞれの設置目的を改めたり、廃止したりする必要がある。内閣府設置法や各種基本法の改正が必要な会議体については、最重要アジェンダに関する4つの会議体と緊密に連携し、役割分担を明確にする必要がある⁵。

⁵ 閣議決定や内閣府本府組織令に基づき設置されている会議体については、法改正を伴わずに再編・統合を行うことが可能。

(3) 第三者による評価の活用

- 「実行計画」に対して、各施策の十分性や今後の実施状況に関する客観的な評価が必要である。それに際して先述の「進捗モニタリング会合」（仮称）が経済団体やシンクタンク等の第三者からの評価をヒアリングした上で、同会合が改善策を提示することも一案である。

＜参照箇所＞

P.12 3.最重要アジェンダの実行に不可欠な民間の知見やノウハウのさらなる活用を
(3) 経済同友会としての”Do”

(4) 法的拘束力の確保

（閣議決定で留めずに法定化を実施）

- 最重要アジェンダに関する政府の長期的なコミットメントを確約すべきである。そのために、必要な具体的手段（法令改正、ルール整備等）や達成年限等を記載した工程表をプログラム法⁶等で法定化し、各省による施策の実施を確実なものとする必要がある。
 - 上記を通じて、将来の予見可能性が高まり、イノベーション創出に向けた各種民間投資の拡大に資すると考えられる。
 - とりわけ産業の新陳代謝の促進や外部労働市場の活性化に資する施策については、政権や内閣総理大臣の交代が生じたとしても、政府の長期的なコミットメントが欠かせない。一方、現時点で確かな見通しが立たず、社会的インパクトが不明確な施策に関しては、ワイズ・スペンディングの考え方と逆行するため、工程表の法定化は適していない。

2. 成長戦略の PDCA を機能させる人材マネジメントを

*** 内閣総理大臣、内閣官房長官、内閣官房副長官（新しい資本主義実現本部事務局長）への提言**

- 成長戦略を実行し、成果に結びつけるためには、司令塔である新しい資本主義実現本部事務局職員や府省等幹部に対し、成長戦略の PDCA を機能させる人材マネジメントを早期に確立する必要がある。

⁶ 「社会保障制度改革プログラム法（持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律）」（2013年12月成立）では、社会保障4分野（少子化対策、医療制度、介護保険制度、公的年金制度）の改革の検討課題と法案提出の目途、措置を講ずべき時期等を規定しており、これに基づき2014年以降、順次、個別法改正が実施された。

- 府省の人事部門は「令和4年度人事管理運営方針」（2022年3月30日内閣総理大臣決定）に則り、適切に運用していく必要がある。
 - なお、同方針では以下について規定されている。
 - 府省等ごとに人材の確保・育成についての考え方や具体策を明らかにする人材戦略の策定。
 - 府省間人事交流、地方公共団体との人事交流、官民の人材交流及び国際機関等への派遣の推進。
 - 民間から非常勤職員として採用する場合の適切な人事運用の実施。
 - 本府省局長等の職務内容（組織のミッション）及び当該職務を遂行する上での果たすべき役割の見直し。
 - 局長等以下の職員の業績評価に関して、組織のミッションを適切にブレークダウンした目標の設定。

（1）有為な人材の配置

（「令和5年度人事管理運営方針」（内閣総理大臣決定）や新しい資本主義実現本部決定により、実行可能）

- とりわけ最重要アジェンダに関しては、新しい資本主義実現本部事務局において、実行性・実効性の高い各施策の詳細な制度設計を行う強力な実働部隊を備える必要があるため、参事官や企画官以下の職員に関する人事権を同事務局長に付与すべきである。
 - なお、現在の新しい資本主義実現本部事務局の幹部人事については、各省所管の各制度に精通し、優れた企画立案能力を有するとともに、省庁間や利益団体との合意形成を担う有為な人材が集められている。
- 施策について十分な成果が得られるまでには中長期の取組みを要することから、とりわけ最重要アジェンダに関わる当事者の人事ローテーションの期間は現在の約1～2年から約3～6年程度に見直すべきである。
 - 新しい資本主義実現本部事務局において、最重要アジェンダの企画立案に従事した当事者については、施策の所管省庁において実行段階まで長期にコミットの上、中長期的な成果創出に繋げていく必要がある。また、こうしたキャリアを経た人材を将来の幹部候補とする等、恒常的な人材パイプラインを構築する必要がある。

（2）全体最適な職務行動を促す評価・処遇の実施

（「令和5年度人事管理運営方針」（内閣総理大臣決定）や新しい資本主義実現本部決定により、実行可能）

- 政府全体の成果創出にインセンティブを付与するため、府省等から新しい資

本主義実現本部への出向時の成果は、同事務局で評価し、帰任時に出身府省等での処遇に反映させることを徹底するべきである。

- 企画立案から実行に関わる全ての当事者が最重要アジェンダの実現に対してコミットするよう、評価制度を改めるとともに、与えられたミッションの達成時には追加報酬を支払う等、加点方式とすべきである。例えば、図2「人への投資」における「スキルアップを通じた労働移動の円滑化」に関する各省のミッションマネジメントの例のように、新しい資本主義実現本部事務局職員はもとより、最重要アジェンダに関連する府省幹部等は、同事務局の組織ミッションやKGI（社会的インパクト）、KPI（モニタリングすべき先行指標）の達成度に基づいて評価するべきである。
 - ▶ 新しい資本主義実現本部事務局職員は4つの最重要アジェンダに関するKGI達成のミッションをそれぞれ25%の比率で与えられる。
 - ▶ 他方、各施策の実施を担う府省においても、幹部職員、例えば事務次官は評価上のウェイトのうち、所属組織が所掌する最重要アジェンダに関するKGI達成のミッションを10%程度、各施策のKPIを10%程度与えられる。さらに現場レベルで各施策を管理する管理職等も施策のKPI達成のミッションを10%程度与えられる。

<参照箇所>

P.2 1.「新しい資本主義実現会議」を核とした責任・意思決定構造の明確化を

(1)司令塔機能の発揮

- 行政機関全般における人事評価については、予算を獲得したり、施策を実施したりすることではなく、施策の進捗状況をモニタリングするとともに、効果を最大化するための必要に応じた軌道修正や、時には事業廃止する等の行動が評価されるよう、評価軸を見直すべきである。
 - ▶ 設定したKPIが仮にKGIとの因果関係が小さく、達成できない見通しであれば、「進捗モニタリング会合」（仮称）において柔軟に修正していく必要がある。

<参照箇所>

P.2 1.「新しい資本主義実現会議」を核とした責任・意思決定構造の明確化を

(1)司令塔機能の発揮

P.8 3.最重要アジェンダの実行に不可欠な民間の知見やノウハウのさらなる活用を

(1)民間出身会議メンバーの役割の明確な規定

(図2)「人への投資」における「スキルアップを通じた労働移動の円滑化」に関する各省のミッションマネジメントの例



(出所) 経済同友会事務局作成

* 「実行計画」では KGI や KPI の設定について述べられていないが、本文中で具体的な数値が明示されている箇所は引用している。上記は一例として提示しており、厳密な因果関係について精査が必要。

3.最重要アジェンダの実行に不可欠な民間の知見やノウハウのさらなる活用を

*** 内閣総理大臣、内閣官房長官、新しい資本主義担当大臣、内閣官房副長官(新しい資本主義実現本部事務局長、内閣人事局長)への提言、本会自身の宣言**

- 「実行計画」では、新しい官民連携のあり方も提示しており、「人的資本蓄積・先端技術開発・スタートアップ育成という、市場だけでは進みにくい分野に対して、重点的に官民が連携し、大規模に実行を進める」ことを述べている。今後最重要アジェンダを着実に実行する上で、新しい資本主義実現会議の民間出身会議メンバーや事務局等、様々なレベルにおいて民間の知見やノウハウが一層活用される必要がある。また、経済同友会としても Do Tank としての取組みを強化していく。

(1) 民間出身会議メンバーの役割の明確な規定

(新しい資本主義実現本部決定により実行可能)

- 成長の担い手は民間であり、「実行計画」が実行に移される過程で民間の声が十分に汲み取られなければならない。また、経済を取り巻く環境が激しく変化する中、必要に応じて柔軟に軌道修正を図る必要がある。したがって、民間出身会議メンバーの役割を単なる外部有識者としてではなく、グローバル競争の最前線から得られた知見や、客観的な評価・分析をベースに議論を牽引する、改革の原動力として以下のように規定し、運用すべきである。その際、過去、他の会議体において見られた有効な取組みの事例⁷を横展開していく必要がある。
 - ▶ 最重要アジェンダに関して、民間出身会議メンバーの中から議長（内閣総理大臣）が担当主査を選出。各担当主査は新しい資本主義担当大臣を専門性や経験等に基づきサポートし、関連する会議体とのリンケージを担う。
 - ▶ 新しい資本主義実現会議の下に、「進捗モニタリング会合」（仮称）を設置し、各担当主査は最重要アジェンダの KGI や施策の KPI を設定し、進捗状況に関して独自の視点で評価・分析し、新しい資本主義実現会議で改善策を報告する。
 - ▶ 各担当主査を中心に「民間有識者ペーパー」をとりまとめ、会議の論点にするとともに、会議終了後に、それに対する政府としての見解や引き続き議論を要する論点等を明示する。
- 民間出身会議メンバーの人選について、透明性やアカウンタビリティを担保し、恣意性を排除するため、会議体ごとに求める能力や経験を定義し、その人数やスキルマトリクス、多様性等の観点に基づく統一的な方針を策定し、人選の理由を公開する必要がある。
 - ▶ 例えば、「人への投資」や「スタートアップへの投資」を検討する会議体における、民間出身会議メンバーの構成を示すスキルマトリクスもそれぞれ異なると考えられる。

<参照箇所>

P10. 図3「人への投資」や「スタートアップへの投資」に関する会議体の民間出身会議メンバーのスキルマトリクスの例

⁷ 内閣府総合科学技術・イノベーション会議（CSTI）は、府省連携・産学官連携で、基礎研究から実用化、事業化までの研究開発を一気通貫で推進する「戦略的イノベーション創造プログラム（SIP）」を実施。研究開発課題ごとに約5年の任期で企業経営者や研究者を「プログラム・ディレクター（PD）」に任命。PDは関係府省の縦割りを打破し、府省横断的にプログラムを推進するとともに、その取組みを支えるためPDを議長とした推進委員会を設置している。

(図3)「人への投資」や「スタートアップへの投資」に関する会議体の
民間出身会議メンバーのスキルマトリクスの例

「人への投資会議」(仮称)の民間出身会議メンバーのスキルマトリクス							
氏名	専門性・経験等						
	リ・スキ ング	教育・保育	デジタル	グリーン	転職市場	金融資本 市場	...
A氏	○		○			○	
B氏		○			○	○	
C氏			○	○	○		
D氏	○			○		○	
E氏		○	○		○		
F氏	○	○		○			
・ ・ ・							

「スタートアップ育成会議」(仮称)の民間出身会議メンバーのスキルマトリクス							
氏名	専門性・経験等						
	起業経験	デジタル	グリーン	知財戦略	金融資本 市場	大企業	...
G氏		○		○		○	
H氏			○	○	○	○	
I氏	○		○	○	○		
J氏	○	○			○		
K氏	○		○			○	
L氏	○	○		○		○	
・ ・ ・							

(出所) 経済同友会事務局作成

- 「民間有識者ペーパー」作成や施策の進捗状況の評価に関する民間出身会議メンバーの支援体制を強化するため、民間出身会議メンバーの政策スタッフとして、新しい資本主義実現本部事務局への民間人材出向を拡大する必要がある。

(2) 最重要アジェンダに関する官民の円滑な人材移動の促進

(「令和5年度人事管理運営方針」(内閣総理大臣決定)により実行可能)

- 官公庁から民間企業への人材派遣を増やすとともに、幹部登用の条件としても、他府省への出向経験に加え、民間企業への出向や民間企業での勤務経験を必須の要件とすべきである⁸。
 - 最重要アジェンダの実行は官民連携が鍵を握る。官僚が民間企業のニーズやスピード感を正しく認識し、政策立案を行う必要がある。
- 専門的知見を持ち、業界動向等に精通した民間人材の積極的な活用が欠かれないことから、新しい資本主義実現本部事務局や、最重要アジェンダの施策実施を担う府省の担当部局には、一例として以下のような取り組みを実施し、様々な業界・企業からの人材受け入れを拡大する必要がある。
 - 審議官や企画官のようにプロジェクト単位で設置されるポストへの民間出身人材の登用を拡大。
 - 新しい資本主義実現本部事務局や府省幹部に占める中途採用者の具体的な目標比率を設定(クオータ制)⁹。
 - 民間企業等出身の中途採用者に対する差別的待遇となっている「みなし入省年次¹⁰」を撤廃。
 - 行政特有の業務に関するサポート体制を拡充(国会対応等の経験が長い課長を配置等)。
 - これらの取り組みに関するニーズは、国家公務員(OBを含む)へのヒアリングや、中途採用で中央官庁に転身した国家公務員の有志メンバーで構成される「ソトナカプロジェクト¹¹」による提言でも確認された。

⁸ 「採用昇任等基本方針」(2014年6月閣議決定)では、「府省間人事交流を推進し、各府省等において、内閣官房、他府省、在外公館等、地方公共団体、民間企業等への出向といった多様な経験の有無を勘案の上、政府全体の課題に取り組むことのできる人材を適切に登用するものとする」との規定がある。

⁹ 中央官庁における中途採用者数の比率そのものが少なく、幹部職員についてもその比率はさらに小さいと考えられる。例えば、国の機関等における一般職の国家公務員の中途採用比率は2020年度で16%、2019年度で19%、2018年度で12%(内閣官房内閣人事局「国の機関等における一般職の国家公務員の中途採用比率の公表について」(2022年1月公表))。

なお、「令和4年度人事管理運営方針」では、幹部職員及び管理職員への公募について、「当面、令和4年度以降の3年間で約200ポスト(3割増)の公募を目指して取り組む」ことが掲げられている。

¹⁰ 民間企業等での勤務経験年数を80/100に割り引くといった運用を各省が個別に設定し、実施しているケースがある(例えば民間勤務10年は、省庁で8年の経験に相当)。

¹¹ 同プロジェクトでは、求職者や各府省人事担当者、中途採用者の視点から「実効性の高い人材戦略の策定・実行のため、人材戦略策定の検討の枠組の提示、検討のための専門人材の支援、戦略実行のための体制の確保」について提言。

(3) 経済同友会としての”Do”

- 以下、経営者個人として参画する経済同友会が Do Tank として実施すべき取り組みとしては、成長戦略の十分性の検証や施策の達成状況の評価とともに、新しい資本主義実現会議の民間出身会議メンバーへのサポート、官民の人材移動の促進にコミットしていく。
- 第一に、今般閣議決定された「実行計画」の次年度の改訂に向けて、最重要アジェンダに関して戦略の十分性を検証し、施策の進捗状況に関する評価を基にした改善策を提示する。
- 第二に、本会独自の評価・検証を通じて、新しい資本主義実現会議に新たに設置を求める「進捗モニタリング会合」（仮称）を強力にサポートする。
- 第三に、本会会員の所属企業と中央官庁との官民の垣根を超え、人材の流動性を高め、民間の知見やノウハウが一層発揮される環境を整備していく。
 - 新しい資本主義実現本部事務局や府省への人材抛出に関して、スタートアップ企業等、中央官庁への人材派遣の実績が少ない企業に拡大するため、同事務局や府省人事課からの公募情報を広く周知する。
 - 府省の次世代幹部の受け入れに関して、スタートアップ企業等、中央官庁からの受け入れ実績が少ない企業に拡大するため、官民人事交流センターと緊密に連携を図り、関係企業への働きかけを実施する。

以上

2022年8月現在

成長戦略評価・実行委員会 委員名簿

(敬称略)

委員長

峰 岸 真 澄 (リクルートホールディングス
取締役会長 兼 取締役会議長)

副委員長

伊佐山 元 (W i L 共同創業者兼CEO)

江 田 麻季子 (世界経済フォーラム 日本代表)

川 上 登 福 (経営共創基盤
共同経営者 (パートナー) マネージングディレクター)

川 本 明 (アスパラントグループ シニアパートナー)

桑 原 祐 (マッキンゼー・アンド・カンパニー・
インコーポレイテッド・ジャパン シニアパートナー)

島 田 太 郎 (東芝 執行役社長 CEO)

杉 田 浩 章 (ボストン コンサルティング グループ
マネージング・ディレクター&シニア・パートナー)

平 野 博 文 (KKR ジャパン 取締役社長)

委員

青 木 健 雄 (泉工医科工業 取締役)

赤 池 敦 史 (シーヴィーシー・アジア・パシフィック・ジャパン
代表取締役 日本共同代表 パートナー)

朝倉陽保	(丸の内キャピタル 取締役社長)
有田喜一郎	(群栄化学工業 取締役社長執行役員)
安間匡明	(PwC サステナビリティ 執行役員常務)
飯塚哲哉	(ザインエレクトロニクス 取締役会長)
石川耕治	(SOMPOホールディングス グループCEO 執行役常務)
石黒不二代	(ペガサス・テック・ホールディングス 取締役)
井田純一郎	(サンヨー食品 取締役社長)
入江仁之	(アイ&カンパニー 取締役社長)
岩本修司	(構造計画研究所 上席執行役員)
岩本敏男	(NTTデータ 相談役)
内ヶ崎 茂	(HRガバナンス・リーダーズ 取締役社長CEO)
浦上 彰	(リョービ 取締役社長)
浦田晴之	(オリックス銀行 特別顧問)
大岡 哲	(大岡記念財団 理事長)
大賀昭雄	(東通産業 取締役社長)
大久保和孝	(大久保アソシエイツ 取締役社長)
大塚俊彦	(デル・テクノロジーズ 取締役社長)
大西佐知子	(NTTコミュニケーションズ 執行役員)
尾崎弘之	(パワーソリューションズ 取締役)
尾崎由紀子	(野村ホールディングス 執行役員)

加藤 慎章	(ETSホールディングス 取締役社長)
河原 茂晴	(河原アソシエイツ 代表 公認会計士 (日本ならびに米国))
川村 嘉則	(三井住友ファイナンス&リース 特別顧問)
菊地 麻緒子	(日立建機 取締役)
菊地 義典	(菊地歯車 取締役社長)
北地 達明	
北野 泰男	(キュービーネットホールディングス 取締役社長)
木下 信行	(東京金融取引所 取締役社長)
行天 豊雄	(三菱UFJ銀行 名誉顧問)
熊谷 亮丸	(大和総研 副理事長 兼 専務取締役)
栗原 美津枝	(価値総合研究所 取締役会長)
栗山 浩樹	(NTTドコモ 取締役副社長)
桑田 始	(JEC C 取締役社長)
小杉 俊行	(海外投融資情報財団 理事長)
小林 克満	(大東建託 取締役社長)
駒形 友章	(首都圏物流 代表取締役)
三枝 則生	(三菱商事 常務執行役員)
齋藤 勝己	(東京個別指導学院 取締役社長)
斉藤 剛	(IMECS 取締役社長)
齋藤 立	(シグマクス 常務執行役員)

酒 井 重 人	(グッゲンハイム パートナーズ 取締役副会長)
櫻 井 祐 記	(富国生命保険 取締役専務執行役員)
迫 田 英 典	(SOMPOインスティテュート・プラス エグゼクティブ・アドバイザー)
佐 藤 玖 美	(コスモ・ピーアール 取締役社長)
佐 藤 誠 治	(デサント 社外取締役)
志 賀 俊 之	(I N C J 取締役会長 (CEO))
下 川 亮 子	(SOMPOホールディングス グループCSuO執行役)
白 井 久美子	(B I P R O G Y 執行役員)
新 芝 宏 之	(岡三証券グループ 取締役社長)
陳 野 浩 司	(国際金融公社 チーフ・インベストメント・オフィサー)
菅 原 敬	(アイスタイル 取締役CFO)
杉 元 宣 文	(日本政策投資銀行 取締役副社長)
杉 本 眞	(レシップホールディングス 取締役社長)
鈴 木 雅 子	(パソナグループ エグゼクティブ アドバイザー)
鈴 木 正 俊	(ミライト・ワン 顧問)
須 藤 憲 司	(Kaizen Platform 代表取締役)
須 藤 靖 洋	(アメリカン・エクスプレス・インターナショナル, Inc. 副社長)
千 田 哲 也	(かんぽ生命保険 取締役兼代表執行役社長)
曾 谷 太	(ソマール 取締役社長)

高 田 恭 介	(矢作建設工業 特別顧問)
高 橋 知 裕	(HEROZ 代表取締役)
田 中 淳 一	(ジェンパクト 取締役社長)
田 中 剛	(ワイ・ディ・シー 取締役社長)
田 中 豊 人	(リコー コーポレート上席執行役員 C D I O)
谷 川 史 郎	(N T Tアーバンソリューションズ 社外取締役)
田 沼 千 秋	(グリーンハウス 取締役社長)
玉 塚 元 一	(ロッテホールディングス 取締役社長)
辻 庸 介	(マネーフォワード 取締役社長 C E O)
寺 澤 辰 麿	(横浜銀行 名誉顧問)
寺 澤 達 也	(日本エネルギー経済研究所 理事長)
豊 田 正 和	(国際経済交流財団 会長)
内 藤 隆 明	(縄文アソシエイツ 取締役社長)
中 島 史 雄	(ユアサ M & B 取締役専務執行役員)
中 野 晴 啓	(セゾン投信 取締役会長 C E O)
中 防 保	(レイヤーズ・コンサルティング 代表取締役 C O O)
中 村 公 大	(山九 取締役社長)
永 山 妙 子	(FRONTEO 取締役)
成 川 哲 夫	(岡三証券 取締役)
新 澤 明 男	(CARTA HOLDINGS 取締役社長)

西川 久仁子	(ファーストスター・ヘルスケア 取締役社長)
濱 逸 夫	(ライオン 取締役会長)
林 明 夫	(開倫塾 取締役社長)
林 信 秀	(みずほ銀行 常任顧問)
原 口 貴 彰	(アクセンチュア 常務執行役員)
古 田 直 裕	(縄文アソシエイツ 代表取締役)
降 簾 洋 平	(日本信号 相談役)
星 久 人	(ベネッセホールディングス 特別顧問)
益 戸 宣 彦	(フーリハン・ローキー アドバイザリーディレクター)
益 戸 宣 彦	(R B G パートナーズ マネージングパートナー)
益 戸 正 樹	(U i P a t h 特別顧問)
松 江 英 夫	(デロイト トーマツ グループ 執行役)
水 嶋 浩 雅	(シンプレクス・アセット・マネジメント 取締役社長)
三 鍋 伊佐雄	(N-WOOD創林 取締役社長)
宮 内 孝 久	(神田外語大学 学長)
宮 川 純一郎	(全日本空輸 取締役常務執行役員)
向 井 宏 之	(トランスコスモス 副社長執行役員)
村 上 努	(日本政策投資銀行 取締役常務執行役員)
本 山 博 史	(石油資源開発 社外監査役)
森 下 幸 典	(P w C J a p a n 執行役常務)

山岡浩巳 (フューチャー 取締役)
山田哲矢 (ラックス建設 代表取締役)
山田匡通 (イトーキ 取締役会長)
山本裕二 (山本裕二事務所 公認会計士)
横田成人 (ヨコタエンタープライズ 代表取締役)
横山隆吉 (不二工機 取締役社長兼グループCEO)
渡邊健太郎 (昭光通商 取締役社長)
鰐淵美恵子 (銀座テーラーグループ 取締役会長)

以上116名

事務局

齋藤弘憲 (経済同友会 執行役)
松岡広祐 (経済同友会 政策調査部 アシスタント・マネジャー)